

MED-udvalgenes nye opgaver

KL og KTO har i den nye MEDhåndbog for det kommunale område udarbejdet en oversigt over de opgaver, som MED-udvalgene på forskellige niveauer skal arbejde med i relation til rammeaftalerne

Af Kjeld Sandahl Skov, TR-konsulent

De centrale overenskomstparter, KL, Danske Regioner og KTO har indgået adskillige rammeaftaler, som giver de lokale parter mulighed for at udfylde aftalerne, så de passer til de lokale forhold. Flere af aftalerne, f.eks. rammeaftalerne om kompetenceudvikling, seniorpolitik og trivsel og sundhed på arbejdspladserne, pålægger MED-udvalgene en række opgaver omkring drøftelse af indhold og tilbud og fastlæggelse af retningslinjer for den endelige udmøntning af aftalerne.

Uden et godt kendskab til alle rammeaftalerne, kan det ofte være svært at orientere sig om hvilke opgaver, der konkret er tale om, og på hvilket niveau i MEDsystemet, de skal behandles.

Oversigten over opgaver som MEDudvalgene skal arbejde med findes i bilag 9 i MED-håndbogen, der kan downloades fra www.personaleweb.dk/medhaandbog

Nye opgaver for MED-udvalgene

MED-udvalgene er med aftalerne om seniorpolitik, kompetenceudvikling og trivsel og sundhed blevet pålagt nye opgaver:

Seniorpolitik

I henhold til rammeaftalen om seniorpolitik fastlægges efter drøftelse i hovedudvalget fra hvilken aldersgruppe, ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale, og udvalget kan fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalerne i henhold til § 8 i MED-aftalen.

Kompetenceudvikling

For så vidt angår rammeaftale om kompetenceudvikling fastslår MED-aftalens § 9, stk. 2, at hovedudvalget har til opgave regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. Herudover skal der føres en årlig drøftelse i hovedudvalget om kommunens politik for kompetenceudviklingen.

Trivsel og sundhed

Endelig er der med aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, jf. MEDaftalen § 8, stk. 4, pligt til i MED-systemet at aftale retningslinjer for en række områder; f.eks. trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede

indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsat mod vold, mobning og chikane.

Nye MED-håndbøger

Overenskomstfornyelsen 2008 betød også fornyelse af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Ja, faktisk blev det til to nye rammeaftaler, idet KL og Danske Regioner har forhandlet hver sin aftale med KTO.

Rammeaftalerne er på de fleste områder identiske, men kommer især til at adskille sig på TR-området. Rammeaftalen mellem KTO og KL kan findes i sin fulde ordlyd på www.kto.dk. Rammeaftalerne bliver udgivet som håndbøger, hvor man både kan finde selve rammeaftalen og det dertil hørende protokollat, diverse bilag samt parternes fælles vejledning.

Vejledningen er dels en fortolkning af teksten, dels anvisninger på, hvordan aftalen kan komme til at fungere i praksis. I hjælpeteksten er de ufravigelige bestemmelser og minimumsbestemmelserne fremhævet.

Socialpædagogerne har besluttet, at begge MED-håndbøger fremover skal udgøre en del af håndbogssamlingen, som vores tillidsrepræsentanter udrustes med. De kommunale tillidsrepræsentanter har derfor allerede modtaget KL-versionen af MED-håndbogen. Desværre må de regionale tillidsrepræsentanter vente lidt endnu.

Kommunale tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har modtaget en MED-håndbog, må henvende sig til deres kreds.

KTO/KL MED-håndbogen kan frit downloades fra www.personaleweb.dk/medhaandbog